

Stosunek pracy i jego nawiązywanie. Umowa o pracę

Tomasz Winiarczyk

zagadnienia

- definicja pracy w rozumieniu prawa pracy
- pracodawca – definicja
- pracownik – definicja
- stosunek pracy – definicja
- źródła prawa pracy
- umowa o pracę - rodzaje
- forma umowy o pracę
- elementy umowy o pracę
- ograniczenie umów na czas określony
- spółdzielcza umowa o pracę
- administracyjne formy zatrudnienia:
 - wybór
 - powołanie
 - mianowanie
- cywilnoprawne formy podobne do stosunku pracy

PRACA

- Czynności fizyczne lub umysłowe wykonywane:
 - dobrowolnie
 - odpłatnie
 - w sposób podporządkowany
 - osobiście

w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę narzędziami i materiałami pracodawcy.

pracodawca

jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników

pracownik

- osoba zatrudniona na podstawie:
 - 1) umów:
 - umowy o pracę,
 - spółdzielczej umowy o pracę.
 - 2) jednostronnych aktów administracyjnych podlegających przyjęciu:
 - powołania,
 - wyboru,
 - mianowania.

Wiek pracownika

- Pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat.
- Na warunkach określonych w dziale IX KP pracownikiem może być również osoba, która nie ukończyła 18 lat.
 - tzw. młodociany pracownik (co do zasady wiek 15-18 lat)
 - Osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku.
 - Jednakże gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawowy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może stosunek pracy rozwiązać.

Art. 304[5]. § 1 KP

gdy dziecko jest poniżej 15. roku życia

- Wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 15 roku życia jest dozwolone wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową i wymaga **uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna** tego dziecka, a także **zezwoleń właściwego inspektora pracy**.

STOSUNEK PRACY

- Wiąż prawna o charakterze dobrowolnym łącząca pracownika i pracodawcę.
- **Treść:** wykonywanie przez pracownika osobiście pracy danego rodzaju na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz towarzyszący temu obowiązek pracodawcy zapewnienia właściwych warunków pracy jak wypłacanie świadczeń pieniężnych.

Źródła prawa pracy

- Konstytucja
- umowy międzynarodowe
- ustawy
- akty wykonawcze do ustaw (rozporządzenia)
- autonomiczne źródła prawa pracy

Konstytucja RP 1997 r.

- najważniejszy akt normatywny w państwie; żadna norma nie może być z nim sprzeczna
- bezpośrednio prawa pracy dotyczą: art. 12, art. 17, art. 20, art. 24, art. 59, art. 65–67, art. 233
- oraz m.in. art. 30–33

umowy międzynarodowe

- konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych
- dyrektywy unijne

ustawy

- Ustawa Kodeks pracy 1974 r.
- ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy
- ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników
- ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych
- ustawa o europejskich radach zakładowych
- ustawa o organizacjach pracodawców
- ustawa o związkach zawodowych
- ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych
- ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy
- ustawa o społecznej inspekcji pracy
- ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
- ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych
- ustawa o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych
- ustawa o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach

autonomiczne źródła prawa pracy

- **układy zbiorowe**

- porozumienia zawierane pomiędzy pracodawcą a związkiem zawodowym, określające warunki świadczenia pracy oraz prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników, w tym dotyczące stosowania układu i przestrzegania jego postanowień, będące źródłem prawa pracy

- **regulaminy np. pracy, wynagradzania**

- **regulamin pracy**

- akt normatywny ustalający wewnętrzny porządek, organizację w zakładzie pracy oraz określającym prawa i obowiązki zarówno pracownika jak i pracodawcy związane z procesem pracy
- nie może zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy czy innych ustaw i aktów wykonawczych
- powinien być wydany u tych pracodawców, którzy zatrudniają co najmniej pięćdziesięciu pracowników

charakter norm prawa pracy

- **normy imperatywne**

- (bezwzględnie obowiązujące)
- nie można ich zmienić wolą stron
- np. normy stanowiące zasady prawa pracy, normy dot. zakazu zatrudniania pewnych kategorii osób w pewnych warunkach czy normy bhp

- **normy semiimperatywne**

- (jednostronnie bezwzględnie obowiązujące)
- dopuszczają odstępstwa od regulacji ustawowych tylko w kierunku poprawy sytuacji pracownika

stosunek pracy

art. 22 § 1 kp

- Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

stosunek pracy – art. 22 kp

§ 1¹. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartą przez strony umowy.

§ 1². Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

Umowy o pracę

Umowę o pracę zawiera się:

- na okres próbny,
- na czas nieokreślony albo
- na czas określony.

Umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

Warszawa, dnia 1 marca 2007 r.

Firma usługowa „Klin”
02-412 Warszawa, ul. Czerwona 8

Umowa o pracę na czas nieokreślony

Zawarta w dniu 1 marca 2007 r. w Warszawie

pomiędzy Firmą usługową „Klin”, 02-412 Warszawa, ul. Czerwona 8,

zwanym dalej Pracodawcą, reprezentowanym przez: pana(nią) Zofię Radko, dyrektora biura kadr,

a panem(nią) Marleną Szymczak, zam. 01-444 Warszawa, ul. Podleśna 2 m. 1,

zwanym dalej Pracownikiem.

1. Pracodawca zatrudnia pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy i powierza obowiązki kierownika działu reklamy.
2. Miejscem wykonywania pracy jest siedziba pracodawcy.
3. Pracownik obowiązany jest zgłosić się do pracy w dniu 1 marca 2007 r.
4. W czasie trwania umowy o pracę pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie płatne w sposób i na warunkach przewidzianych w regulaminie wynagrodzenia, składające się z:
 - a) wynagrodzenia zasadniczego: 4000 zł brutto,
 - b) dodatku funkcyjnego: 1200 zł brutto,
 - c) dodatku za wysługę lat: 20 proc. wynagrodzenia zasadniczego – 800 zł brutto.

Razem brutto 6000 zł (słownie: sześć tysięcy złotych).

Inne warunki umowy – w razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi przez pracodawcę przed upływem 3 lat od dnia zawarcia umowy o pracę pracownikowi przysługująca ma odprawa pieniężna w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia.

.....
(pieczęć i podpis pracodawcy
lub osoby uprawnionej do
działania w jego imieniu)

.....
(podpis pracownika)

domniemanie umowy na czas nieokreślony

- Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.
- **Dalsze zatrudnianie jest traktowane jako zatrudnianie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.**

Wyjątki dotyczą umów:

- 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- 4) w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie – jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

zawarcie stosunku pracy

- Stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono - w dniu zawarcia umowy.

elementy umowy o pracę

- Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:
 - 1) rodzaj pracy,
 - 2) miejsce wykonywania pracy,
 - 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
 - 4) wymiar czasu pracy,
 - 5) termin rozpoczęcia pracy.

forma umowy o pracę

- Umowę o pracę zawiera się na piśmie.
 - potwierdzenie na piśmie najpóźniej przed dopuszczeniem do pracy (art. 29 § 2 kp)

miejsce pracy

- Strony zawierające umowę mają dużą swobodę w określeniu miejsca pracy.
 - Może być ono określone na stałe, lub jako miejsce zmienne.
 - Zmienność miejsca pracy może wynikać z jej rodzaju.
 - Przez pojęcie miejsca pracy rozumie się stały punkt w znaczeniu geograficznym, pewien oznaczony obszar.
- Należy odróżnić „**miejsce pracy**” pracownika od „**siedziby pracodawcy**”

wynagrodzenie

- Strony powinny w umowie o pracę szczegółowo określić **nie tylko ogólną kwotę wynagrodzenia**, które powinno odpowiadać rodzajowi uzgodnionej pracy, lecz wskazać także **wszystkie jego składniki**.
- Ogólnikowe określenie, iż pracownikowi np. przysługuje premia czy dodatek funkcyjny według obowiązujących zasad, nie jest zgodne z prawem.
- Zamiarem ustawodawcy, było możliwie jak najbardziej szczegółowe określenie składników wynagrodzenia.

inne elementy w umowie

- Prócz postanowień umowy o pracę, które zostały wcześniej wymienione, strony mogą zamieścić w niej wiele innych postanowień, które stanowią klauzule autonomiczne.
- Tylko takie postanowienia umowy o pracę, które są dla pracownika mniej korzystne niż przepisy prawa pracy, są z mocy tego przepisu nieważne.

Umowa na czas nieokreślony

- Strony określają w niej wyłącznie moment rozpoczęcia wykonywania pracy, natomiast nie podają, do kiedy umowa będzie trwała.
- Zostaje zawarta wówczas, gdy strony w umowie wyraźnie stwierdziły, że jest to umowa na czas nieokreślony, a także gdy wynika to wyraźnie z okoliczności towarzyszących zawarciu umowy.

Umowa na czas nieokreślony

– zalety i wady

ZALETY

- umowa zapewnia stabilność zatrudnienia, co jest również korzystne dla firmy, pozwala pracodawcy uniknąć częstego przyuczania do zawodu nowych pracowników i szukania zastępców na objęcie zwolnionego etatu

WADY

- nie wolno w umowie zamieścić adnotacji, że o dacie rozwiązania decyduje pracodawca
- najtrudniej jest zwolnić pracownika zatrudnionego na podstawie tej umowy, ponieważ pracodawca musi podać przyczynę wypowiedzenia oraz zachować okres wypowiedzenia
- nawet jeśli pracodawca zwolni pracownika od świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, to musi mu za ten czas zapłacić
- daje najwięcej przywilejów pracownikowi i najskuteczniej chroni go przed zwolnieniem

Umowa na czas określony

- Czas trwania umowy powinien być zawsze w sposób konkretny określony w umowie (data rozpoczęcia i data zakończenia).
- Umowa rozwiązuje się sama po upływie czasu, na jaki została zawarta. **Pracodawca nie musi jej wówczas wypowiedzieć ani uprzedzać pracownika, że nie będzie go nadal zatrudniał.**

Specyficzne umowy o pracę

Spółdzielcza umowa o pracę

- Stosunek pracy między spółdzielnią pracy a jej członkiem nawiązuje się przez spółdzielczą umowę o pracę.
- Przedmiotem gospodarczej działalności spółdzielni pracy jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków.
- Członek ma prawo do zatrudnienia stosownie do swoich kwalifikacji zawodowych i osobistych oraz aktualnych możliwości gospodarczych spółdzielni.

USTAWA z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze.

Umowa o pracę nakładczą

- Praca nakładcza to praca pośrednia pomiędzy stosunkiem pracy a umową o dzieło. Pracownik wykonujący pracę nakładczą wprawdzie nabywa pewne uprawnienia pracownicze wynikające z przepisów prawa pracy, ale jego wynagrodzenie jest uzależnione od pracy, którą faktycznie wykona.
 - wykonawca, czyli chałupnik, świadczy wówczas pracę na rzecz swojego pracodawcy (zwanego Nakładcą)
 - korzysta on z podobnej ochrony prawnej jak inni pracownicy
 - umowę o pracę zawiera się z nim na piśmie i trzeba w niej określić: rodzaj pracy, termin jej rozpoczęcia oraz zasady wynagradzania
 - podaje się, od jakiego dnia osoba zatrudniona rozpoczyna pracę w charakterze Wykonawcy
 - należy dokładnie sprecyzować charakter wykonywanej pracy nakładczej oraz określić, czy umowa została zawarta na czas określony czy też na czas nieokreślony

Umowa wykonywana w formie telepracy art. 67⁵ kp i nast.

- Praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (telepraca).
- Telepracownikiem jest pracownik, który wykonuje pracę w warunkach określonych powyżej i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.

Administracyjne formy zatrudnienia

Stosunek pracy na podstawie powołania

- Nawiązuje się on w przypadkach, gdy powoływanemu ma być nadane określone stanowisko (dyrektor, kierownik, konsultant itp.) w zakładzie pracy.
- Stosunek pracy na podstawie powołania nawiązuje się na czas nie określony, a jeżeli na podstawie przepisów szczególnych pracownik został powołany na czas określony, stosunek pracy nawiązuje się na okres objęty powołaniem.
- Zwykle powołanie poprzedzone jest konkursem na stanowisko.

Stosunek pracy na podstawie wyboru

- Nawiązanie stosunku pracy następuje na podstawie wyboru (np. prezydent miasta, prezes spółki handlowej), jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania pracy w charakterze pracownika.
- Stosunek pracy z wyboru rozwiązuje się z wygaśnięciem mandatu.

Stosunek pracy na podstawie mianowania

- Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie mianowania w przypadkach uzasadnionych szczególnym charakterem pracy, określonych odrębnymi przepisami.
- Dotyczy to pewnych kategorii zawodów, np. nauczyciele, urzędnicy państwowi.

Umowy cywilne – nie tworzą stosunku pracy!

Umowa zlecenia

- Umowa cywilnoprawna, na mocy której przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej **czynności prawnej** dla dającego zlecenie.
- Jest to umowa tzw. starannego działania.
- Powinna być wykonywana osobiście, aczkolwiek przyjmujący zlecenie może zastrzec sobie prawo do substytucji (tj. do podstawienia za siebie kogoś innego).
- Stosuje się odpowiednio regulacje z Kodeksu cywilnego do umowy o świadczenie usług (czynności faktycznych)

Umowa o czynności faktyczne oparta na umowie zlecenia

- Na podstawie umowy zlecenia przyjmujący zlecenia (czyli zleceniobiorca) zobowiązuje się do wykonania **określonych czynności faktycznych** (np. uporządkowania archiwum, przepisywania na maszynie) na rzecz dającego zlecenie (czyli zleceniodawcy).
- Wykonuje czynności, które nie wymagają zatrudnienia w stałym czasie, w oznaczonym miejscu i pod kierownictwem pracodawcy.
- Zleceniobiorca nie jest podporządkowany zleceniodawcy, który np. nie może domagać się, aby zlecona praca była wykonywana codziennie w określonych godzinach i wyznaczonym miejscu.

Umowa o dzieło

- Przez cywilnoprawną umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia.
- Przedmiotem umowy o dzieło są więc czynności, które dają konkretny rezultat.
- Jest to tzw. umowa rezultatu (efektu).
- Ma z istoty charakter osobisty (chodzi o świadczenie).
 - Wykonawca nie ma obowiązku osobistego świadczenia pracy, lecz ponosi całą odpowiedzialność za wykonanie dzieła.
- Wynagrodzenie, jeśli strony nie umówiły się inaczej, powinno być zapłacone w chwili odebrania dzieła.